

SINOPSIS DISERTASI

**PENGEMBANGAN MODEL DESAIN PELATIHAN BERBASIS
COOPERATIVE LEARNING PADA
ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG MEDAN**



MARDIANTO

No. Reg. : 7117020265

Program Studi: Teknologi Pendidikan

**Diajukan kepada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta
dalam Rangka Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Memperoleh
Gelar Doktor dan Dipertahankan di Hadapan Sidang Terbuka
Senat Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2010**

KOMISI PROMOTOR

Prof. Dr. Diana Nomida Musnir

Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta

Prof. Dr. Sudarsono Sudirdjo, M.Sc.Ed

Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta

PANITIA UJIAN DOKTOR

Ketua

Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd

Rektor Universitas Negeri Jakarta

Sekretaris

Prof. Dr. H.Djaali

Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta

Direktur Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta

Anggota

Prof. Dr. Diana Nomida Musnir

Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta

Ketua Program Studi Teknologi Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas Negeri Jakarta

Prof. Dr. Hartati Mukhtar, M.Pd

Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta

Prof. Dr. Asmaniar Z.Idris

Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta

Prof. Dr. Agus Suradika

Guru Besar Tetap Universitas Muhammadiyah Jakarta

Komisi Promotor Merangkap sebagai Anggota Panitia Ujian Doktor

SINOPSIS DISERTASI

**PENGEMBANGAN MODEL DESAIN PELATIHAN
PADA BERBASIS COOPERATIVE LEARNING
PADA ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM
CABANG MEDAN¹**

**A MODEL DEVELOPMENT OF TRAINING DESIGN BASED ON THE
COOPERATIVE LEARNING OF THE STUDENT ASSOCIATION
A Study on the Islamic Student Association (HMI), Medan Branch
Nort Sumatera**

MARDIANTO²

ABSTRACT

The objective of this study is to develop a model of training design based on the cooperative learning for the students of Islamic Association (HMI) Medan Branch. The research has been conducted during March-June, 2007. The method used was the model development consisted of 4 steps; testing design, testing subject, type of data and the data collecting instrument. Two education experts, 3 instructors and trainers and 118 student of HMI were involved in the research. The model validation have been reviewed by 4 experts and the trainers. The results of 3 training periods showed that the training design model was effective and efficient. The development model may be useful for the students of organization.

Keywords: Student training, model, cooperative learning, association of student.

¹ Dipertahankan dihadapan Sidang Terbuka Senat Guru Besar Universitas Negeri Jakarta dalam rangka Promosi Doktor, Tahun 2010.

² Konsultan USAID-DBE2

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bangsa Indonesia merdeka pada tanggal 17 agustus 1945, dalam perjalanannya sarat dengan berbagai tantangan dan hambatan, meski tidak dapat dinafikan peluang dan harapan tercipta saat-saat awal kemerdekaan. Banyak pengalaman sejarah bangsa yang menjadi bagian dari kepribadian bangsa diantaranya adalah lahirnya organisasi kemasyarakatan, keagamaan, dan kemahasiswaan.

Belajar dari makna kemerdekaan Republik Indonesia, maka lahirlah berbagai ideologi, organisasi, dan pandangan tentang kebangsaan. Pada tanggal 5 Februari 1947 di Yogyakarta, diresmikanlah berdirinya satu organisasi yang bernama Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) diprakarsai oleh seorang mahasiswa bernama Lafran Pane. Organisasi ini berbasiskan mahasiswa, mengkhususnya diri pada bidang perkaderan untuk mahasiswa Islam yang menjadi anggota, sehingga dikenallah organisasi HMI identik dengan organisasi kader.

Setidaknya ada tiga *platform* yang senantiasa menjadi orientasi pemikiran dan gerakan perkaderan dalam mewarnai dinamika pembangunan nasional di lingkungan HMI yakni; *Pertama*, pemahaman dan perilaku umat Islam terhadap ajaran Islam yang sinkretis, *Kedua*, cara berpikir mahasiswa Muslim yang sekularistik, dan *Ketiga*, mempertahankan eksistensi bangsa Indonesia yang baru dua tahun memproklamasikan kemerdekaannya dari kolonialisme Belanda (M.Rusli Karim, 1997:11).

Organisasi HMI, dunia kemahasiswaan dan sejarah lahirnya bangsa Indonesia seperti tidak dapat

dipisahkan. Sehingga Mustafa Muhmmad Thahan pernah mencatatkan bahwa; organisasi mahasiswa Islam terpenting di Indonesia adalah HMI (berdiri 5/21947) yang cukup berperan dalam mempertahankan kemerdekaan, dan KAMMI yang telah memimpin gerakan mahasiswa di era 80-an hingga saat ini.(Musthafa M.Thahan, 2002:237)

Satu hal yang belum berubah sejak berdirinya organisasi ini sampai sekarang adalah tujuan organisasi yakni: Anggaran Dasar (AD). HMI pasal 4: "*Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggung jawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah Subhanahuwata'ala*".

Kegiatan perkaderan adalah kegiatan pelatihan yang di dalamnya terdapat proses seleksi peserta, proses pengembangan kegiatan pendidikan dan pembelajaran, dan evaluasi untuk menentukan keberhasilan. Untuk itu kegiatan perkaderan dapat dipandang sebagai satu sistem pelatihan yang terencana, sistematis dan terevaluasi.

Di lingkungan organisasi HMI pedoman yang mampu menggambarkan kegiatan pelatihan secara monumental baru diawali sejak tahun 1975. Tahun 1975 dikenal dengan pedoman perkaderan Kaliurang, kemudian pada tahun 1983 dikenal dengan pedoman perkaderan Surabaya, tahun 1988 dikenal dengan pedoman perkaderan Yogyakarta. Pedoman yang terakhir adalah pedoman yang disahkan di Jakarta tahun 2003. Seluruh nilai dan prinsip dasar perkaderan tersebut di atas, sampai kini tetap menjadi pegangan instruktur HMI dalam setiap kegiatan perkaderan.

Pedoman perkaderan Kaliurang 1975 menjelaskan bahwa "pendidikan

kader" di lingkungan HMI mempunyai tiga sasaran yakni; (a) watak dan kepribadian, (b) kemampuan ilmiahnya, dan (c) ketrampilannya. Pada pedoman perkaderan Surabaya 1983 menegaskan bahwa; perkaderan adalah proses usaha mengaktualisasikan potensi manusiawi anggota menjadi *insan cita* HMI yang siap sedia mengembangkan misi perjuangan HMI dalam kehidupan ke Islaman, sekaligus kemanusiaan, berbangsa dan bernegara.

Hasil lokakarya yang terakhir tahun 2003, tujuan dari pedoman perkaderan ini adalah; untuk memberikan panduan (*guidence*) yang dilaksanakan dalam setiap proses perkaderan HMI. Untuk itu maka dipandang perlu menyusun pedoman perkaderan yang merupakan strategi besar (*grand strategi*) perjuangan HMI dalam menjawab tantangan organisasi sesuai dengan *setting sosial* dan budaya yang berlaku dalam konteks zamannya.

Kegiatan perkaderan khususnya kegiatan Latihan Kader Tingkat I dilakukan oleh LPLK lembaga otonom khusus menangani perkaderan di tingkat Cabang. Dalam rentang waktu sebulan, training rata rata dilakukan dua kali, ini berarti dalam satu periode kepengurusan LPLK tidak kurang 18 kali perkaderan dilakukan. Dengan demikian diharapkan HMI sebagai organisasi kepemudaan, dan ke-Islaman mampu member kontribusi terhadap organisasi maupun bangsa Indonesia, akan tetapi tetap dalam koridor keIndonesiaan. Nurcholish Madjid (1997:5) pernah berkata bahwa; selain keIndonesiaan atau kebangsaan dan kemahasiswaan, kualifikasi HMI sebagai gerakan pemuda ialah keislaman. Sekalipun dukungan pada

nilai nilai keislaman itu tetap dalam format yang tidak dapat dipisahkan dari keIndonesiaan dan kemahasiswaan. Lebih tegas lagi dinyatakan bahwa; penghayatan para kader HMI tentang nilai nilai keislaman tentu tidak dapat lepas dari lingkungan keIndonesiaan.

Hasil pengamatan peneliti dua tahun terakhir, bahwa perkaderan yang dilakukan di lingkungan HMI banyak menggunakan kegiatan dengan cara mengundang beberapa nara sumber menjadi rangkaian kegiatan perkaderan, walaupun tetap mengacu pada pedoman perkaderan yang dimiliki. Namun demikian hampir tidak tampak kegiatan perkaderan sebagai satu sistem pelatihan yang dilaksanakan didasarkan atas analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Sebagai indikatornya pelatihan dilakukan tidak diawali baik dari analisis kebutuhan mahasiswa di kampus, maupun analisis karakteristik calon peserta pelatihan. Sementara itu materi dan strategi pelatihan dikembangkan hanya berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan oleh kebijakan Pengurus Besar HMI di Jakarta.

Leslie Rae berpendapat bahwa untuk merencanakan suatu pelatihan banyak faktor yang harus diperhatikan yakni; jenis dan ukuran organisasi, distribusi individu, kelompok kerja atau tim, kisaran peran kerja dan jumlah peran individu dalam kisaran ini, kebutuhan individu di setiap tingkatan dan lain sebagainya (Leslie Rae, 2005:12).

Disadari masih banyak persoalan yang dihadapi, oleh organisasi HMI dalam mengembangkan pola perkaderan. Analisis ini terlihat dari pengamatan awal yang dilakukan

terhadap materi pedoman perkaderan HMI, serta kegiatan perkaderan yang dilaksanakan. Agus Salim Sitompul menegaskan bahwa pembenahan itu sangat mendesak untuk segera dilakukan sesuai dengan tuntutan zaman. Banyak pihak yang menilai, baik dari dalam maupun dari luar HMI, bahwa perkaderan HMI saat ini sudah tidak sesuai lagi dengan tuntutan millenium ketiga atau abad ke 21. Arah dan tujuan perkaderan harus disempurnakan dan lebih spesifik. Metode, kurikulum, dan silabipun patut diperbaharui, sehingga tujuan perkaderan HMI lebih berorientasi kepada pembentukan kader yang siap pakai. (Agus Salim Sitompul, 2002: 277).

Pola perkaderan HMI yang tidak relevan saat ini tentu beralasan yakni; (a) kondisi masyarakat dan bangsa Indonesia yang terus berubah, serta sistem perkuliahan di kampus yang berbeda dari masa sebelumnya. (b) alasan organisatoris bahwa para fungsionaris organisasi di HMI menganggap metode perkaderan di lingkungan HMI selama ini dianggap sebagai satu kekuatan yang harus terus dipertahankan, padahal justru karena alasan tersebut, HMI tidak mampu menciptakan metode baru (melakukan pembaharuan di bidang perkaderan).

Berdasarkan pada berbagai aspek, apakah dari sisi pola rekrutmen peserta, kegiatan perkaderan, sisi alumni atau produk dari perkaderan atau juga dari sisi sisi yang lain, maka pola perkaderan sudah saatnya perlu ditinjau ulang. Dengan dasar tersebut, penelitian ini ditujukan untuk mengembangkan model pelatihan dengan desain pelatihan yang berfokus pada pemilihan strategi dan metode pembelajarannya. Kegiatan penelitian

ini akan lebih bermanfaat bagi upaya pembinaan dan pengembangan pelatihan di organisasi HMI pada masa mendatang. Pilihan untuk melakukan penelitian ini adalah lebih didasarkan pada upaya memberikan kontribusi nyata dengan menemukan satu model pelatihan berbasis *cooperative learning* yang memiliki dasar teknologi pendidikan.

Identifikasi Masalah

1. HMI sebagai organisasi kemahasiswaan telah memiliki sejarah panjang, kini sedang mengalami berbagai persoalan, diantaranya adalah pengembangan pola perkaderan.
2. Model pelatihan yang dikembangkan oleh organisasi HMI selama ini didasarkan pada satu pendekatan analisis kebutuhan yang masih perlu disempurnakan.
3. Bahwa model, bentuk, strategi pembelajaran yang terdapat dalam kegiatan pelatihan di lingkungan organisasi HMI belum dikembangkan secara optimal.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana mengembangkan sistem analisis kebutuhan, mengembangkan tujuan, pemilihan strategi/metode, pemilihan media dan sumber, pemilihan evaluasi serta pemilihan instruktur pelatihan yang efektif pada training di lingkungan organisasi HMI.
2. Bagaimana mengembangkan desain pelatihan berbasis *cooperative learning* di lingkungan organisasi HMI, khususnya pengembangan strategi pembelajaran untuk dapat dijadikan pedoman perkaderan di lingkungan HMI.

Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bermanfaat bagi para instruktur HMI dalam mengembangkan kegiatan pelatihan khususnya dalam melakukan desain dari sejak analisis kebutuhan, pengembangan bahan ajar sampai pada evaluasi kegiatan pelatihan.
2. Berguna bagi HMI sebagai organisasi dalam hal pengembangan model pelatihan berdasarkan analisis desain pembelajaran pada pelatihan yang dilakukan oleh organisasi HMI.
3. Berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan pengembangan teknologi pendidikan penerapannya dalam kegiatan pelatihan.

KAJIAN TEORETIK

Desain

Design (desain), adalah proses menspesifikasi kondisi belajar, juga merupakan satu kawasan dalam bidang teknologi pembelajaran. Reigeluth (1983:5) memberi batasan bahwa *instructional design is this tinkering science-a body of knowledge that prescribes instructional actions to optimize desired instructional outcomes, such as achievement and affect.*

Berkenaan dengan hal di atas, Atwi Suparman (1997:227) menjelaskan bahwa; desain Instruksional adalah suatu proses yang sistematis dalam menyusun sistem instruksional yang efektif dan efisien melalui kegiatan pengidentifikasian masalah, pengembangan dan pengevaluasian.

Dalam desain terdapat berbagai informasi tentang data dan keterangan sebuah kegiatan, menurut George (2000:254) desain mencakup; *Items might include a mission statement, an audience profile, course objectives,*

content outline, a course map, an evaluation plan, and visual motif.

Dalam hal ini, sebuah desain menjadi sangat penting, ketika kegiatan memerlukan rancangan yang diharapkan mampu memberikan pengelolaan kegiatan profesional. Jadi kegiatan yang diawali dari sebuah desain seperti pembelajaran atau pelatihan dapat dijadikan alasan untuk mengembangkan kegiatan yang profesional pula. Fungsi desain adalah memberi pedoman, pengarahan, serta petunjuk untuk mengembangkan tujuan, materi, strategi, serta evaluasi sebuah kegiatan.

Pelatihan

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan tiga hal yakni; pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), dan pengembangan (*development*) (Abi Sujak, 1983: 241). Masing masing kegiatan tersebut tentu memiliki karakteristik tersendiri yang dengannya menjadi satu kekuatan untuk mengembangkan sumber daya manusia baik pada karakteristik input kegiatan, pengelolaan proses, pengembangan strategi kegiatan, maupun pada tujuan yang ditetapkan. Sementara itu Bath (1991: 98) memberi penegasan bahwa setiap orang yang ingin memantapkan pengetahuannya, maka ia harus melalui latihan termasuk di dalamnya latihan keterampilan.

Pelatihan terdiri dari program program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada tataran individu kelompok atau organisasi kinerja yang menyiratkan bahwa terdapat perubahan yang dapat diukur dengan pengetahuan, sikap atau perilaku sosial. Dengan kata lain pelatihan merupakan salah satu

pengalaman belajar terstruktur dengan tujuan mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu. (Jewel, 1998: 169)

Pelatihan dapat diterjemahkan sebagai satu pengalaman belajar terstruktur dengan tujuan mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu. Sementara itu menurut James R. Davis & Adelaide B. Davis (1998:44) *"Training is the process through which skills are developed, information is provided, and attitude are nurtured, in order to help individuals to become more effective and efficient in their work."* Dapat diterjemahkan bahwa pelatihan maksudnya adalah proses untuk mengembangkan keterampilan peserta, menyediakan informasi, dan membentuk sikap agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Jadi jelaslah bahwa pelatihan yang baik adalah dapat dilihat atau dinilai keberhasilannya dengan beberapa indikator yakni; (a) perencanaan yang matang, (b) proses yang efektif dan efisien, serta (c) output yang terukur. Hal ini semuanya akan dapat dilaksanakan dalam sebuah sistem pelatihan bila kegiatan pelatihan dirancang dengan baik, di kelola dengan tepat, di lakukan evaluasi dengan baik dan pada gilirannya semua dapat terlihat dalam satu desain pelatihan yang baik dan benar.

Perkaderan

Salah satu bentuk pendidikan atau transfer pengetahuan yang dilakukan oleh organisasi adalah perkaderan. Perkaderan berasal dari kata "kader" yang artinya tenaga gemblengan. Gemblengan disini dimaksudkan sebagai satu kegiatan

memberikan pengetahuan, motivasi yang kuat, semangat yang berapi api, bahkan sampai komitmen terhadap satu doktrin. Jadi perkaderan adalah bagian dari kegiatan pendidikan yang juga terkait dengan dunia pelatihan.

Encyclopedia Encarta (2005) memberi beberapa pengertian dari kader terjemahan dari bahasa Inggris *'Cadre'* sebagai berikut: a. Satu kelompok profesional yang berpengalaman pada unit militer bertugas sebagai tenaga pelatih. b. Kelompok inti dari aktivis politik dalam kelompok revolusioner, c. Kelompok inti atau kelompok pengendali dari sebuah organisasi, d. Sebuah tim yang bertanggungjawab untuk melatih kelompok yang lebih besar, dan e. Anggota dari sebuah tim terlatih.

Kader dan organisasi tidak dapat dipisahkan, integritas seorang kader diaktualisasikan pada organisasi. Di lingkungan HMI kualitas seorang kader terdapat pada tiga ciri utama yakni; pertama seorang kader bergerak dan terbentuk dalam organisasi, kedua, seorang kader mempunyai komitmen yang tinggi secara terus menerus, konsisten dalam memperjuangkan dan melaksanakan kebenaran, dan ketiga, seorang kader memiliki bakat dan kualitas sebagai tulang punggung yang mampu menyangga kesatuan kumpulan manusia yang lebih besar. (Sitompul, 2005: 10).

Organisasi

Organisasi adalah sekumpulan dua orang atau lebih untuk melakukan kegiatan yang disepakati dalam mencapai tujuan. Dengan berorganisasi orang terikat dengan aturan organisasi, namun diharapkan akan dengan mudah mencapai tujuan. Organisasi lahir ditengah tengah kehidupan masyarakat

karena didasarkan atas kebutuhan. Organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi yang baik harus memperhatikan kelangsungan organisasi dengan cara menyesuaikan diri dengan tuntutan dan keadaan lingkungan yang dihadapi. Dalam hal ini ditegaskan bahwa; organisasi yang stabil dan dipelihara dengan baik, yang tidak menyesuaikan diri jika kondisi berubah, tidak akan hidup lama. Demikian pula organisasi yang adaptif tetapi tidak stabil akan menjadi tidak efisien dan kemungkinan tidak dapat hidup lama.

Salah satu instrumen pengembangan organisasi adalah dengan melakukan penelitian. Untuk itu seperti halnya Robbins (1996: 335) dengan; riset tindakan memberikan sekurang kurangnya dua manfaat spesifik untuk suatu organisasi; pertama masalahnya difokuskan; kedua dengan riset tindakan banyak anggota atau pekerja dilibatkan. Jadi jelaslah bahwa organisasi yang baik harus memiliki kemampuan untuk melakukan riset dan pengembangan yang bertujuan untuk mengadaptasi berbagai hal terkait dengan perkembangan lingkungan organisasi.

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi unsur utama organisasi maka dilakukanlah pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Bidang pelatihan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam hal

ini Griffin (1986: 679) pernah menegaskan bahwa: *Training may also be used in conjunction with other more comprehensive organizational changes. For instance, if an organization is implementing an MBO program, training is probably needed in the process of establishing goals and in reviewing goal oriented performance.* Maksudnya adalah bahwa peran pelatihan dalam organisasi dapat menjadi penggerak perubahan, tentu apabila pelatihan tersebut dilakukan atas dasar kebutuhan dari organisasi.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa sebuah organisasi yang baik adalah yang dapat melakukan perubahan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan lingkungan. Kegiatan pelatihan dalam organisasi adalah salah satu instrumen untuk meningkatkan kualitas sumber daya organisasi.

Cooperative Learning

Cooperative Learning diartikan sebagai: *learning through group presentation: an instructional method by which small groups of students learn material and then make presentations to other student groups.* (Microsoft Encarta, 2006) Secara umum pembelajaran yang dilakukan dengan kelompok kecil dimana para siswa dapat mempresentasikan hasil belajar kelompok kepada kelompok lainnya secara bergantian.

Sementara itu Johnson & Johnson (1991: 8) menegaskan bahwa *cooperative learning* adalah satu kegiatan belajar dengan cara bekerja bersama sama dengan saling membantu satu sama lain sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan. Johnson mengingatkan bahwa dalam mencapai tujuan harus dipastikan bahwa seluruh anggota dalam

kelompok mencapai hasil secara bersama. Begitu juga ditegaskannya bahwa tidak selamanya kelompok atau belajar kelompok adalah *cooperative learning*.

Untuk mengidentifikasi lebih jauh tentang *cooperative learning* ini

Johnson & Johnson (1991:1-14) membandingkan karakteristik kelompok. Beberapa perbedaan kelompok dalam *cooperative learning* dengan kelompok pada pembelajaran tradisional dapat dibedakan sebagai berikut:

Tabel 1

Perbedaan antara kelompok belajar kooperatif dengan kelompok belajar biasa

| Cooperative Learning Group | Traditional Learning Group |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Positive interdevedence | No interdevedence |
| Individual accountability | No individual accountability |
| Heterogenous membership | Homogeneous membership |
| Shared leadership | One appointed leader |
| Responsible for each other | Responsible only of self |
| Task & maintenace emphasized | Only task emphasized |
| Social skills directly taught | Social skills assumed & ignored |
| Teacher observer & intervenes | Teacher ignores groups |
| Group processing accours | No group processing |

Dalam pandangan Cruickshank (2006: 238) dkk *cooperative learning* lebih diartikan sebagai bentuk belajar kelompok kecil dan penilaian dilakukan pada kelompok. Bagaimana *cooperative learning* ini dapat dikembangkan, maka sedikitnya ada empat karakteristik yang harus dipenuhi yakni; (1) dibentuk kelompok yang tepat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan siswa, (2) setiap anak harus melakukan pekerjaan, (3) pada kelompok terdapat aturan untuk melakukan sesuatu, dan (4) perlu dibangun motivasi dan aturan penilaian atau penghargaan dari hasil kerja.

Dalam praktek di kelas pembelajaran kooperatif menurut Cruickshank (2006: 241) dapat dikembangkan dengan memperhatikan karakteristik individu. Ada lima bentuk strategi pembelajaran yang dikembangkan yakni: STAD adalah singkat dari

Student Team Achievement Division, tipe ini awalnya dikembangkan oleh Slavin. TGT adalah singkatan dari *Teams, Games, Tournaments*. Awalnya tipe pembelajaran ini adalah hasil pengembangan dari STAD, dimana setiap siswa diatur dalam bentuk kelompok kelompok atau tim, kemudian penyelesaian pelajaran dibuat seperti permainan atau game. TAI adalah singkatan dari *Team-Asisted Individualization*. Sesungguhnya tipe pembelajaran ini adalah penggabungan dari *cooperative learning* dan pembelajaran individual. Jigsaw adalah salah satu tupe pembelajaran kooperatif yang mendorong siswa aktif dan saling membantu dalam menguasai materi pelajaran untuk mencapai prestasi yang maksimal. CIRC adalah singkatan dari *Cooperative Integrated Reading and Composition*. Pada tipe pembelajaran ini peserta dibagi dalam kelompok kelompok yang

kemudian diberi tugas baik berupa bahan bacaan maupun tugas lainnya. TPS singkatan dari Think Pair Share. Pada tipe pembelajaran ini seorang guru memberikan wacana yang kemudian dari wacana tersebut dilahirkan beberapa persoalan untuk dipecahkan.

Teori Teori Pengembangan Model

Kemudian mengapa kita memerlukan model, dalam hal ini Toeti Soekanto (1993: 10) menjelaskan ada tiga kegunaan model yakni: (1) alat untuk berkomunikasi antara mereka sendiri dan juga dengan pra klien, (2) petunjuk dalam perencanaan aktivitas aktivitas yang akan dilaksanakan pada pengelolaan, atau (3) sejumlah aturan yang bersifat preskriptif untuk suatu pengambilan keputusan.

Sementara pelatihan pada kegiatan kegiatan lain seperti Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), organisasi kepemudaan sedikit banyak mempunyai perbedaan. Beberapa desain atau model pelatihan yang peneliti identifikasi diantaranya desain training Kroehnert Gary (1996: 22) yang menekankan betapa pentingnya analisis asassmen. Pengembangan model pelatihan juga banyak dikembangkan oleh para ahli pengembangan sumber daya manusia yang diantaranya adalah seperti; John Carson (1993: 26), Jerold E.Kemp (1985), Romiszowski (1977: 17), Dick & Cary (1996: 5-7), Soebagio Atmodiwirio (2002: 61), Merill (2002), pada umumnya model yang dikembangkan adalah bentuk dari rangkaian sistematis dalam menata kegiatan dari identifikasi calon peserta, pengembangan tes, pemilihan strategi dan evaluasi pelatihan.

Model Pengembangan Instruksional (MPI) telah terbukti banyak

digunakan oleh para pelatih khususnya di Amerika baik untuk pengembangan kegiatan pembelajaran maupun untuk kegiatan pelatihan. salah satu kelebihan dari model ini adalah kelengkapan komponen yang harus dimiliki oleh sebuah model, kemudian sistematika atau urutan dari tiap tiap langkah yang sangat ketat. Untuk itu model ini menjadi pilihan bagi peneliti dalam mengembangkan model pelatihan yang akan dikembangkan pada bab berikutnya.

Model yang terkait langsung dengan pelatihan dikenal dengan Instructional Development Institut disingkat (IDI). Model ini telah banyak memberikan inspirasi bagi para perancang dan pengembang pembelajaran dan pelatihan di berbagai kegiatan maupun lembaga pelatihan. Pengembangan pembelajaran model IDI ini terdiri dari tiga tahapan besar, yaitu merumuskan (*define*), mengembangkan (*develop*), dan menilai (*evaluate*). Setiap tahapan terbagi kedalam tiga fungsi sehingga seluruhnya menjadi 9 fungsi: *Fungsi pertama* adalah mengidentifikasi masalah, *Fungsi kedua* adalah menganalisis keadaan, *Fungsi ketiga* adalah mengatur pengelolaan berbagai tugas, *Fungsi keempat* adalah mengidentifikasi tujuan pembelajaran, *Fungsi kelima* adalah menentukan metode pembelajaran, *Fungsi keenam* adalah menyusun prototipe program pembelajaran, *Fungsi ketujuh* adalah mengadakan uji coba prototype program pembelajaran, *Fungsi kedelapan* adalah menganalisis hasil uji coba, dan *Fungsi kesembilan* adalah pelaksanaan atau implementasi.

Model di atas setelah dikaji dan dipertimbangkan menjadi dasar penulis untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mengevaluasi model pelatihan

yang terfokus pada pengembangan strategi *cooperative learning* di Latihan Kader I HMI Cabang Medan.

Pengembangan Model Pelatihan

Dalam mengembangkan model ini terdapat tiga langkah penting yakni sebagai berikut:

1. Tahap Mengidentifikasi

Tahap mengidentifikasi untuk pengembangan model pelatihan ini ada tiga langkah yakni mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menulis tujuan pelatihan, melakukan analisis pelatihan dan mengidentifikasi perilaku dan karakteristik awal peserta.

2. Tahap Mengembangkan

Tahap mengembangkan model pelatihan ini dilakukan dengan empat langkah utama yakni sebagai berikut: menulis tujuan khusus pelatihan, menulis tes acuan patokan, menyusun strategi dan mengembangkan bahan pelatihan.

3. Mengevaluasi dan Merevisi

Evaluasi ini dilakukan untuk dijadikan dasar dalam hal pengambilan keputusan pengembangan bahan ajar, yakni dengan cara review ahli, evaluasi satu satu dan uji coba lapangan.

Hasil Penelitian yang Relevan

Mumiati Agustian (2002) mengadakan penelitian tentang pengembangan model pelatihan peran laki laki dalam kesehatan reproduksi keluarga di Jakarta. Dalam kesimpulan penelitian beliau menjelaskan bahwa dalam mengembangkan model pelatihan yang berkualitas ada beberapa hal yang perlu dilakukan yakni sebagai berikut: a) tahap mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan merumuskan TIU, b) menyusun strategi instruksional, c) mengembangkan bahan

ajar, dan d) sikap pengembang terhadap evaluasi formatif yang dilakukan.

Asmanizar Z Idris (2002) pernah mengadakan suatu penelitian tentang Kajian Diklat Industri Kerajinan, penelitian ini adalah untuk meningkatkan mutu program program pelatihan yang diselenggarakan di wilayah DKI Jakarta bagi para pengrajin rotan. Beberapa kesimpulan penelitian tersebut menyebutkan bahwa; a) kurikulum suatu program pelatihan bagi para pengrajin industri kerajinan dapat disusun berdasarkan analisis kebutuhan, b) hasil analisis kebutuhan menentukan tujuan terminal (TIU) atas apa yang perlu dicapai peserta program pelatihan.

Irvan Abd.Gafar GM (2002) pernah melakukan satu penelitian model tentang Pengembangan Paket Pembelajaran Mata Kuliah Perancangan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Dalam penelitian tersebut Irvan mencoba mengembangkan Model Degeng khususnya dalam mengembangkan Bahan Ajar sebagai sebuah paket pembelajaran. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa untuk mengembangkan bahan ajar dalam sebuah model kegiatan pembelajaran maka harus (a) memudahkan mahasiswa untuk belajar, (b) mahasiswa diberi panduan untuk kegiatan pembelajarannya, dan (c) begitu juga dengan dosen harus diberikan panduan yang menjadi bagian dari rencana dan rambu rambu kegiatan pembelajaran yang akan dikembangkan di kelas.

METODOLOGI PENELITIAN

Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model desain pelatihan berbasis *Cooperative learning* pada

Latihan Kader I Himpunan Mahasiswa Islam. Secara khusus Menghasilkan desain pelatihan berbasis *cooperative learning* yang berfokus pada pengembangan strategi pembelajaran di lingkungan organisasi HMI.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini di HMI Cabang Medan dilakukan pada semester kedua kepengurusan HMI Cabang Medan tahun 2006-2007.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan model yang dilaksanakan dengan melakukan analisis untuk mengembangkan model desain pelatihan organisasi HMI Cabang Medan, melalui tahapan:

1. Desain Ujicoba

Desain ujicoba untuk penelitian ini secara berurut dari sejak eksplorasi, analisis terhadap berbagai model, penerapan, uji ahli, revisi sampai pada penyusunan draft final model.

2. Subyek Ujicoba

Subyek ujicoba dari model desain pelatihan ini akan ditetapkan berdasarkan kebutuhan pengembangan model pelatihan. Dua orang ahli untuk model pertama dalam bidang pendidikan dan pelatihan agama Islam dan kedua dua orang yang dianggap ahli bidang pelatihan dan desain pembelajaran serta ahli sejarah dan penulis tentang ke HMI-an. Para ahli ini dipilih berdasarkan pada kualifikasi kompetensi yang diinginkan oleh tujuan penelitian, kemudian hasil pertimbangan dan persetujuan kedua promotor peneliti. Model juga dinilai oleh tiga orang instruktur, dan peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan.

3. Jenis Data

Data penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif diperoleh dari hasil angket penilaian model yang dianalisis dan dikonsultasikan kepada ahli. Sementara data kualitatif adalah tanggapan, saran dan masukan dari ahli, instruktur pelatihan dan peserta.

4. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen untuk kegiatan penelitian ini adalah dengan angket yang didalamnya memuat panduan wawancara dan observasi. Angket dipergunakan untuk mengumpulkan data tentang tanggapan ahli, instruktur dan peserta tentang model penelitian yang dikembangkan.

Sasaran Klien (*Target Clientele*)

Target minimal dari pengembangan model desain pelatihan ini adalah bermanfaat bagi kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh organisasi HMI di seluruh Indonesia, khususnya pelatihan kader I yang dilaksanakan pada tingkat Cabang.

Langkah Langkah Penelitian Pengembangan

Penelitian pengembangan model memerlukan satu perencanaan yang matang dan terencana. Untuk itu menurut Borg & Gall (2003: 571) ada enam langkah utama penelitian pengembangan yakni sebagai berikut: (1) rumuskan tujuan, (2) kaji situasi & identifikasi pendekatan, (3) kembangkan produk baru, (4) uji coba produk, (5) revisi hingga berhasil, dan (6) terapkan.

Untuk menjelaskan indikator dari komponen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Kisi Kisi Indikator Efektifitas Model Pelatihan

| No | Komponen | Indikator |
|----|--|---|
| 1 | Penetapan Analisis Kebutuhan Pelatihan | Sesuai dengan visi organisasi |
| | | Sesuai dengan misi organisasi |
| | | Sesuai dengan program kerja organisasi |
| | | Tepat untuk kebutuhan peserta |
| | | Tepat untuk kecenderungan berorganisasi |
| 2 | Penetapan Tujuan Pelatihan/kompetensi | Sesuai dengan tujuan pelatihan |
| | | Mampu menjabarkan tiap mata ajaran |
| | | Memiliki tujuan tiap sesi |
| | | Menjangkau seluruh aspek kemampuan |
| | | Berurut secara logis |
| 3 | Penetapan Bahan Ajar | Menjangkau kompetensi tiap materi |
| | | Uraian materi jelas |
| | | Uraian materi sistematis |
| | | Materi memberi cukup contoh |
| | | Materi terkait dengan kegiatan pelatihan |
| 4 | Pemilihan Strategi dan Metode pelatihan | Tepat dengan tujuan pelatihan |
| | | Sesuai dengan materi yang diajarkan |
| | | Sesuai dengan tingkat psikologis peserta |
| | | Menarik minat peserta |
| | | Orisinil dan up to date |
| | | Mencakup nilai nilai cooperative learning |
| 5 | Pemilihan Media/sumber Kegiatan Pelatihan | Sesuai dengan tujuan pelatihan |
| | | Sesuai dengan materi yang disampaikan |
| | | Mudah memperoleh dan mendapatkannya |
| | | Mudah untuk menggunakannya |
| | | Efisien dalam pembiayaan |
| 6 | Pemilihan Instruktur Pelatihan | Mempunyai wawasan kepelatihan |
| | | Mempunyai komitmen organisasi yang kuat |
| | | Sangat komunikatif |
| | | Mempunyai kemampuan tim kerjasama |
| | | Memiliki kreatifitas yang tinggi |
| 7 | Kegiatan evaluasi hasil Dan Proses Pelatihan | Evaluasi sesuai dengan tujuan |
| | | Evaluasi mencakup seluruh mata ajar |
| | | Evaluasi mencakup seluruh aspek CAP |
| | | Ketepatan bentuk evaluasi |
| | | Pemberian umpan balik |

Validitas instrumen efektivitas model diuji oleh tiga orang ahli, dua orang instruktur, dan tiga orang peserta

pelatihan. Instrumen dirancang dengan metode sosiometri dalam bentuk skala rentangan antara 1 s/d 4.

Perencanaan dan Penyusunan Model

Tujuan Penyusunan Model.

Penyusunan model pelatihan ini bertujuan: 1) mengembangkan model pelatihan di lingkungan organisasi HMI, 2) mengembangkan model pelatihan *cooperative learning* yang berkualitas dengan menggunakan bahan ajar agar dapat diterapkan di lingkungan organisasi HMI. Adapun alasan menggunakan pendekatan *cooperatif learning* adalah; untuk memberi masukan bagi pelatihan di HMI agar lebih baik.

Tahap Mengidentifikasi yakni mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menulis tujuan pelatihan umum yakni; melakukan analisis pelatihan, mengidentifikasi perilaku dan karakteristik awal peserta

Tahap Mengembangkan yakni menulis tujuan pelatihan khusus, menulis tes acuan patokan, menyusun strategi pelatihan, dan mengembangkan bahan pelatihan

Tahap Melaksanakan Evaluasi Formatif yakni; menetapkan tujuan evaluasi, menetapkan responden, dan prosedur evaluasi.

Teknik Analisis Data

Analisis terhadap hasil ujicoba model ini, maka dilakukan dengan cara; analisis kuantitatif, analisis deskriptif, dan analisis kualitatif. Analisis kuantitatif, yakni untuk mempresentasikan hasil angket dari penguji ahli, rekan instruktur dan peserta. Analisis deskriptif adalah untuk mengukur tingkat efektifitas model, maka data dari responden akan dihitung dari presentase. Semua paket produk dari pengembangan bagian bagian model ini dinilai dengan rentangan nilai 1-4, dan juga diberikan kolom komentar. Interpretasi dari rentangan 1-4 tersebut

adalah 4= baik, 3= cukup, 2= kurang baik dan 1= jelek.

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengembangan Model

1. Model Desain Pelatihan Berbasis *Cooperative learning*

Pengelolaan pelatihan yang dikembangkan oleh Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Medan tetap mengacu kepada rambu rambu yang dikembangkan oleh organisasi HMI. Pedoman ini dikeluarkan dan ditetapkan oleh Pengurus Besar HMI di Jakarta pada saat kongres. Pedoman terakhir yang dijadikan rujukan pada kegiatan pelatihan adalah yang dikeluarkan oleh Pengurus Besar HMI hasil dari Kongres di Jakarta tahun 2006.

Berdasarkan rambu rambu tersebut peneliti mengembangkan model yang diberi nuansa atau berdasarkan pendekatan *cooperative learning*. Hasilnya adalah sebagai berikut:

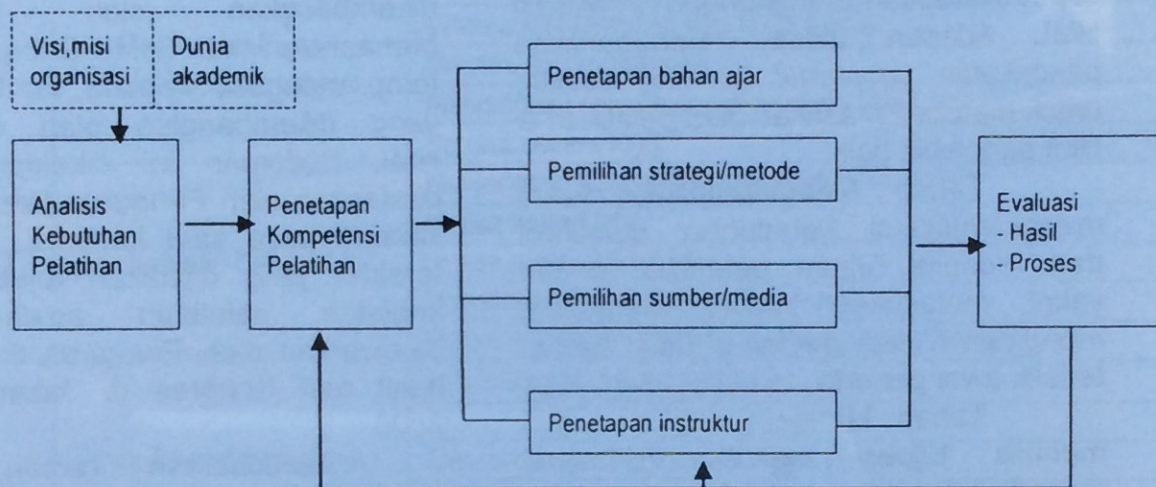
- a. Lima unsur yang mendasari model pembelajaran *cooperative learning* adalah 1) saling ketergantungan, (2) tanggungjawab perseorangan, 3) tatap muka, 4) komunikasi antar anggota, dan 5) evaluasi proses kelompok.
- b. Pengelolaan kelas
Pengelolaan kelas dikembangkan dengan cara: 1) pengelompokan, 2) semangat gotong royong dan 3) penataan ruang.
- c. Strategi/metode pembelajaran
Strategi/metode pembelajaran dikembangkan dengan memilih tiga bentuk yakni; 1) Think Pair Share, 2) CIRC, dan 3) Jigsaw.

d. Model evaluasi

Dalam pelatihan ini penilaian lebih ditujukan pada tingkat partisipatif individu dalam kelompok, kemudian kemampuan bekerjasama baik itu menerima pendapat orang lain atau pendapat kelompok.

2. Dari dasar pengembangan model di atas, akhirnya peneliti merumuskan

model desain pelatihan Latihan Kader I di lingkungan HMI Cabang Medan. Model desain ini adalah draft awal setelah untuk kemudian dikembangkan dan diimplementasikan dalam tiga kali kegiatan training di HMI Cabang Medan. Adapun model awal tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1

Model Desain Latihan Kader I HMI Cabang Medan

Keterangan Model adalah sebagai berikut:

Model pelatihan ini adalah satu bentuk desain kegiatan tentang pengembangan training di lingkungan HMI Cabang Medan khusus untuk Latihan Kader Tingkat I.

Tujuan dari model ini adalah agar dapat memberikan panduan dan pedoman bagi para pelaksana pelatihan LK I HMI Cabang Medan khususnya bagi para instruktur dalam merencanakan, mengelola, mengembangkan, serta mengevaluasi kegiatan pelatihan berbasis *cooprative learning*.

a. Tahap pertama adalah Analisis Kebutuhan Pelatihan

Adalah kegiatan mengidentifikasi berbagai kebutuhan organisasi yang akan diimplementasikan dalam bentuk

rumusan tujuan, kemudian untuk dikembangkan dalam kegiatan pelatihan. Dalam penelitian ini tentunya dibatasi pada analisis kebutuhan pelatihan model HMI kaitannya dengan kebutuhan mahasiswa yang ada di kampus di kota Medan.

b. Tahap kedua adalah Penetapan Kompetensi Pelatihan

Adalah kegiatan menyusun kompetensi yang menjadi tujuan akhir bagi peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan Latihan Kader I HMI Cabang Medan

c. Tahap ketiga adalah Penetapan Bahan Ajar Pelatihan

Adalah kegiatan menyusun bahan ajar yang akan disampaikan dalam kegiatan pelatihan untuk mencapai kompetensi atau tujuan dari kegiatan

pelatihan Latihan Kader I HMI Cabang Medan. Perlu ditegaskan bahwa materi LK.I telah diatur dalam kurikulum yang ditetapkan oleh Pengurus Besar HMI. Namun demikian kurikulum tersebut dapat dijadikan rambu rambu untuk pengembangan materi yang digunakan dalam kegiatan pelatihan.

d. *Tahap keempat adalah Pemilihan Strategi/Metode Pelatihan*

Adalah kegiatan memilih strategi dan metode pelatihan yang paling tepat untuk mengembangkan kegiatan pelatihan agar tujuan pelatihan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Nilai nilai *cooperative learning* dikembangkan pada setiap pemilihan utamanya pada pelaksanaan strategi/metode pelatihan.

e. *Tahap kelima adalah Pemilihan Media/Sumber Pelatihan*

Adalah kegiatan mengidentifikasi berbagai media dan sumber yang dapat digunakan, dimanfaatkan untuk pengelolaan kegiatan pelatihan Latihan Kader I HMI Cabang Medan

f. *Tahap keenam adalah Penetapan Instruktur Pelatihan*

Adalah kegiatan mengidentifikasi beberapa kompetensi dan kriteria yang diinginkan untuk menjadi seorang instruktur pengelola pelatihan Latihan Kader I HMI Cabang Medan. Instruktur dibentuk dalam satu tim untuk mengembangkan nilai nilai *cooperative learning*.

g. *Tahap ketujuh adalah Evaluasi Hasil dan Proses*

Adalah kegiatan memberi pengukuran penilaian atas pelatihan baik kepada proses yang dilaksanakan maupun peserta pelatihan Latihan Kader I HMI Cabang Medan. pengukuran keberhasilan didasarkan pada pengembangan nilai nilai *cooperative learning*.

3. *Kegiatan Pelatihan di HMI Cabang Medan*

Di lingkungan HMI Cabang Medan training dilakukan sebagai implementasi dari program kerja cabang yang dirumuskan persemester kepengurusan. Dimana kepengurusan HMI Cabang Medan satu periode adalah satu tahun dibagi dalam dua semester yang memiliki program kerja.

4. *Komponen Pengelolaan Pelatihan*

Komponen pengelolaan pelatihan terdiri atas; HMI Cabang Medan, Komisariat pelaksana, narasumber, peserta dan instruktur.

Field Testing (Uji Coba) dengan Revisi Model

Uji Coba Model Tahap Pertama

1. *Perencanaan.* Dalam perencanaan implementasi tahap pertama dilakukan dengan langkah langkah sebagai berikut: *pertama*, dialog terbatas dengan pengurus Lembaga Pengelola Latihan dan instruktur tentang Latihan Kader I berbasis *cooperative learning* di HMI Cabang Medan. *Kedua*, penentuan jenis pendekatan yang akan dikembangkan. *Ketiga*, pembentukan kelompok sasaran pertama yakni panitia pelaksana Latihan Kader I yang terdiri dari tiga komponen utama yakni; pelaksana HMI Cabang Medan, LPL dan peserta dari berbagai komisariat. *Keempat*, penetapan instruktur. Instruktur diminta konfirmasi tentang ketersediaan waktu dan tenaganya sesuai dengan porsi pelatihan yang akan dilakukan. *Kelima*, persiapan bahan belajar, media dan sumber pelatihan. Bahan ajar pelatihan, tool kit pelatihan semuanya disiapkan oleh peneliti, dan kemudian peserta hanya membawa sumber bacaan, Al Qur'an dan

terjemahnya, serta peralatan pakaian untuk lima hari kegiatan pelatihan termasuk pakaian olah raga. Keenam, pengabsahan validasi model dari ahli materi pelatihan dalam hal ini

ditetapkan adalah Prof.Dr.H.Haidar Daulay, MA. Untuk analisis dari hasil validasi tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 3 Tanggapan Ahli (Haidar Daulay) Terhadap Model Pertama

| No | Aspek yang dinilai | Skala penilaian/tanggapan | | | | Jlh Skor | % |
|----|-------------------------------|---------------------------|----|---|---|----------|-------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Analisis kebutuhan | 4 | 9 | 2 | - | 15 | 75,00 |
| 2 | Penetapan kompetensi | 4 | 12 | - | - | 17 | 85,00 |
| 3 | Penetapan bahan ajar | 8 | 6 | 2 | - | 16 | 80,00 |
| 4 | Penetapan strategi dan metode | 12 | 6 | - | - | 18 | 90,00 |
| 5 | Pemilihan media dan sumber | 8 | 9 | - | - | 17 | 85,00 |
| 6 | Pemilihan instruktur | 12 | 6 | - | - | 18 | 90,00 |
| 7 | Evaluasi proses dan hasil | 4 | 9 | 2 | - | 15 | 75,00 |
| | Nilai rata rata | | | | | | 82,86 |

Keterangan

81,00%-100,0% sangat layak

66,00%-80,00% layak, tidak perlu direvisi

56,00%-65,00% kurang layak, perlu direvisi

00,00%-55,00% tidak layak, perlu direvisi

Seperti terlihat pada analisis kebutuhan skor yang diberikan oleh ahli hanya 75,00 %. Sementara itu pada komponen yang lain penetapan strategi, media dan sumber, instruktur dan evaluasi sudah dianggap memadai, walaupun demikian saran ahli untuk menyempurnakan tetap ada.

Sementara itu model juga diberikan kepada ahli materi yakni kepada Azhari Akmal Tarigan MA dalam hal ini berkapasitas sebagai instruktur senior di lingkungan HMI Cabang Medan. Masukan untuk hasil analisis dari tanggapan ahli tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Tanggapan Ahli (Azhari Akmal) Terhadap Model Pertama

| No | Aspek yang dinilai | Skala penilaian/tanggapan | | | | Jlh Skor | % |
|----|-------------------------------|---------------------------|----|---|---|----------|-------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Analisis kebutuhan | 8 | 6 | 2 | - | 16 | 80,00 |
| 2 | Penetapan kompetensi | 4 | 9 | 2 | - | 15 | 75,00 |
| 3 | Penetapan bahan ajar | - | 12 | 2 | - | 14 | 70,00 |
| 4 | Penetapan strategi dan metode | 16 | 3 | - | - | 19 | 95,00 |
| 5 | Pemilihan media dan sumber | - | 12 | 2 | - | 14 | 70,00 |
| 6 | Pemilihan instruktur | 8 | 9 | - | - | 17 | 85,00 |
| 7 | Evaluasi proses dan hasil | - | 9 | 4 | - | 13 | 65,00 |
| | Nilai rata rata | | | | | | 77,14 |

Table di atas menunjukkan bahwa model pelatihan yang dikembangkan layak dan tidak mesti direvisi. Hanyasaja gambaran dari penilaian ahli tersebut tetap menjadi perhatian peneliti khususnya komponen yang mendapat skor rendah.

Selanjutnya setelah dilakukan analisis, kemudian penulis merevisi dan menyempurnakan sesuai dengan saran ahli materi yang kedua ini. Perbaikan dilakukan untuk mengembangkan model sebelum dilaksanakan atau diterapkan pada LK.I pada putaran pertama.

2. *Pelaksanaan*. Pelaksanaan Latihan Kader I HMI Cabang Medan untuk ujicoba pertama ini dilakukan kepada subyek terbatas. Sebagaimana pada kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh HMI Cabang Medan dengan pelaksana adalah komisariat maka untuk ujicoba ini, pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pelaksana adalah HMI Cabang Medan sendiri. Sehubungan dengan uji coba model pelatihan yang dikembangkan oleh HMI Cabang Medan dengan waktu hanya empat hari lima malam hasil perubahan dari model sebelumnya yakni tujuh hari tujuh malam. Pelaksanaan dilakukan dari sejak hari kamis pukul 15.00 WIB berlangsung hingga malam hari begitu seterusnya dan berakhir pada hari minggu pukul 21.00 WIB.

3. *Observasi*. Kegiatan observasi dilakukan untuk mendapatkan secara langsung proses LK I dalam menggunakan dan mengembangkan model berbasis *cooperative learning*. Kegiatan ini dilakukan sejak dari awal kegiatan atau pembukaan LK I sampai pada penutupan, untuk keseluruhan proses ini maka peneliti

melaporkannya dalam tiga tahapan utama sebagai berikut:

Tahap persiapan, kegiatan ini dilakukan sejak dari pengumuman akan dilaksanakan tes LK I kepada seluruh komisariat yang ini semua dilakukan oleh LPL HMI Cabang Medan seminggu sebelum LK dimulai. Test dilakukan tiga hari sebelum pelaksanaan LK yang terdiri dari test tulisan dan tes lisan hasilnya diumumkan dua hari sebelum pelaksanaan.

Tahap pelaksanaan, dimana kegiatan diawali dari pembukaan secara serimonial pada pukul hari Kamis pukul 14.00, dihadiri oleh calon peserta yang lulus tes, seluruh tim instruktur, beberapa senior dan alumni yang diundang. Selama kegiatan berlangsung titik tekan yang penulis amati adalah pada pengembangan *coopeative learning* sebagai landasan pengembangan strategi pelatihan. Hal ini terlihat pada kegiatan penyampaian materi, pendalaman materi serta tugas tugas yang diberikan pada peserta.

Hasilnya sebagian instruktur telah dapat mengembangkan nilai nilai *cooperative learning*, hanya pada satu orang instruktur yang kesulitan mengembangkan di lapangan, karena merasa belum tepat, atau belum biasa. Yakni pada materi rethorika dan keprotokoleran. Untuk itu pengembangan *cooperative learning* menjadi tugas penulis mencari model yang tepat.

Catatan secara khusus diberikan pada materi Nilai Dasar Perjuangan atau disingkat NDP. Materi ini setelah didiskusikan dengan rekan instruktur dan narasumber, ternyata tidak dapat dikembangkan

berdasarkan *cooperative learning*. Alasannya adalah ini merupakan materi inti yang seluruh model dan bentuk kegiatannya ditetapkan dari Jakarta. Jadi khusus untuk materi NDP tidak dikembangkan strategi *cooperative learning* lebih beralasan kebijakan organisasi. Tahap akhir, adalah pada saat penutupan pelaksanaan pelatihan, dimana kegiatan yang dikembangkan adalah melaksanakan tes akhir yang diberikan sebagaimana tes awal. Namun yang harus digarisbawahi adalah setelah kegiatan dilaksanakan peserta diberi tugas tugas kelompok untuk menyelesaikan tugas. Dan nilai kerja kelompok ini akan menjadi bagian dari kelulusan peserta.

4. **Evaluasi/Refleksi.** Analisis penulis menunjukkan ada dua hal penting yang harus diperbaiki dari ujicoba pertama yakni sebagai berikut: a. Desain pelatihan sebagai sebuah model idealnya dapat dijadikan panduan dan pedoman bagi instruktur. Diakui banyak kelemahan dari desain ini yang masih bersifat umum, untuk itu petunjuk operasional yang lebih teknis perlu dikembangkan lebih jauh. b. Diakui bahwa kesamaan persepsi para instruktur tentang pelatihan berbasis *cooperative learning* masih terbatas. Kemampuan instruktur yang relatif tidak persis sama mengakibatkan

kegiatan yang dilaksanakan dilapangan belum berjalan secara efektif sebagaimana yang diinginkan. C. Bahwa materi yang dikembangkan pada LK.I HMI Cabang Medan adalah berdasarkan kurikulum dari Pengurus Pusat dalam hal ini Bakornas LPL. Jadi HMI di tingkat Cabang Medan hanya melaksanakan dengan mengembangkan kegiatan, tetapi tidak menambahi apalagi mengurangi.

Uji Coba Model Tahap Kedua

1. **Perencanaan.** Perencanaan pelaksanaan tahap kedua ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: pertama dialog dengan instruktur tahap I, peserta tahap pertama, HMI Cabang Medan. Proses dialog dilakukan dengan *small group* atau diskusi kecil yang dilakukan untuk membahas, sistem, materi serta bentuk penyampaian dari kegiatan LK.I. tahap kedua, penetapan sistem pengembangan materi, sistem penyampaian serta sistem evaluasi yang akan dikembangkan untuk tahap kedua. Tentang model desain pelatihan tahap dua ini sudah mengalami beberapa perubahan. *Pertama*, pengabsahan validasi model yang kedua ini dari ahli desain pelatihan dalam hal ini ditetapkan adalah Prof.Dr.Abdul Hamid, M.Pd. Hasil dari validasi tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5 Tanggapan Ahli (Abdul Hamid K) Terhadap Model Kedua

| No | Aspek yang dinilai | Skala penilaian/tanggapan | | | | Jlh Skor | % |
|----|-------------------------------|---------------------------|---|---|---|----------|-------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Analisis kebutuhan | 8 | 6 | 2 | - | 16 | 80,00 |
| 2 | Penetapan kompetensi | 12 | 6 | - | - | 18 | 90,00 |
| 3 | Penetapan bahan ajar | 12 | 6 | - | - | 18 | 90,00 |
| 4 | Penetapan strategi dan metode | 12 | 6 | - | - | 18 | 90,00 |
| 5 | Pemilihan media dan sumber | 16 | 3 | - | - | 19 | 95,00 |
| 6 | Pemilihan instruktur | 8 | 8 | - | - | 17 | 85,00 |
| 7 | Evaluasi proses dan hasil | 12 | 6 | - | - | 18 | 90,00 |
| | Nilai rata rata | | | | | | 88,57 |

Hasil tabel di atas, kemudian apabila dipahami tabel tentang tanggapan ahli pada tabel sebelumnya menunjukkan bahwa analisis kebutuhan, serta pemilihan media dan sumber belajar mendapat skor paling rendah yakni 80%. Sementara itu pada komponen yang lain penetapan strategi, analisis kompetensi, penetapan instruktur dan evaluasi mendapat skor tinggi, dan kesimpulannya adalah model dapat dianggap layak.

Penelitian ini dilaksanakan di Medan, dengan menggunakan kurikulum yang ditetapkan secara nasional. Penulis berharap, hasil

penelitian ini tidak hanya dapat dipergunakan atau bermanfaat untuk HMI di Cabang Medan akan tetapi bermanfaat pula bagi HMI di seluruh Indonesia. Atas alasan tersebut ahli pada putaran kedua penulis menetapkan tokoh dari Yogyakarta.

Pada angket untuk model kedua, maka ahli yang kedua diminta pada seorang sejarawan HMI yakni bapak Prof.Dr.Agus Salim Sitompul, M.A beliau bertempat tinggal di Yogyakarta. Hasil tanggapan beliau secara keseluruhan tampak pada lampiran 03.b tanggapan ahli II.b. untuk rekapitulasi hasil angket dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Tanggapan Ahli (Agus Salim Sitompul) Terhadap Model Kedua

| No | Aspek yang dinilai | Skala penilaian/tanggapan | | | | Jlh Skor | % |
|----|-------------------------------|---------------------------|----|---|---|----------|-------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Analisis kebutuhan | 8 | - | 6 | - | 14 | 60,00 |
| 2 | Penetapan kompetensi | - | 15 | - | - | 15 | 75,00 |
| 3 | Penetapan bahan ajar | 4 | 9 | 2 | - | 15 | 75,00 |
| 4 | Penetapan strategi dan metode | - | 15 | - | - | 15 | 75,00 |
| 5 | Pemilihan media dan sumber | 4 | 12 | - | - | 16 | 80,00 |
| 6 | Pemilihan instruktur | 4 | 12 | - | - | 16 | 80,00 |
| 7 | Evaluasi proses dan hasil | 4 | 12 | - | - | 16 | 80,00 |
| | Nilai rata rata | | | | | | 75,00 |

Hasil revisi ini kemudian menjadi model kedua sebagaimana lampiran 4.b paket pelatihan kader I HMI Cabang Medan berbasis *cooperative learning*. Dan selanjutnya diujicoba kan di lapangan.

Wawancara kualitatif lebih jauh dari ahli ini jelas menggambarkan bahwa rencana sesi pada model perlu dikembangkan lebih jauh. Karena inti dari kegiatan pelatihan adalah sama dengan pembelajaran. Rancangan pembelajaran identik dengan rencana sesi pada pelatihan. Maka untuk itu perbaikan khususnya pada rencana sesi harus benar benar mengakomodir seluruh tujuan, media, LK. Item kegiatan secara lengkap dan luas.

2. *Pelaksanaan*. Pelaksanaan kegiatan Latihan Kader I ini ditetapkan pada satu komisariat yang melaksanakan di HMI Cabang Medan. Sebagaimana biasanya kegiatan diawali dari tes seleksi masuk yang diikuti oleh 67 orang dari berbagai komisariat dengan materi tes tulisan dan tes lisan. Tes seleksi yang dilakukan oleh instruktur ini menetapkan 40 orang calon peserta dan lima orang cadangan, yang diumumkan dua hari sebelum pelaksanaan Latihan Kader I dimulai.
3. *Observasi*. Observasi dilaksanakan seperti pada tahap awal adalah pada tiga kegiatan utama yakni; pembukaan, pelaksanaan dan penutup, namun fokus utama observasi untuk tahap kedua ini adalah dilakukan pada saat kegiatan pelaksanaan.

Pada saat pembukaan. Hasil amatan peneliti menunjukkan bahwa kegiatan pembukaan dilaksanakan sesuai dengan jadwal atau skenario yang telah ditetapkan.

Pada saat pelaksanaan. Observasi penulis pada saat kegiatan pelaksanaan pelatihan tampak bahwa koordinasi antara tim instruktur dengan panitia berjalan dengan baik. Beberapa hal yang menjadi catatan penulis secara kualitatif tampak sebagai berikut: a. Bahwa untuk mengembangkan strategi *cooperative learning* diperlukan koordinasi antara instruktur, panitia khususnya dalam menyiapkan tool pelatihan. b. Bahwa rekaman proses dalam setiap kegiatan sangat mendukung setiap langkah atau skenario kegiatan akan dilakukan selanjutnya. c. Bahwa untuk menetapkan evaluasi kegiatan pelatihan harus menggunakan bahan atau materi yang telah disajikan.

Pada saat penutupan, kegiatan ini dilakukan seperti pada tahap pertama, tidak banyak perubahan yang dilakukan. Hanya pada waktu menyusun instrumen baik itu Lembar Kerja maupun kit pelatihan lebih dikembangkan nilai nilai *cooperative learning*.

4. *Evaluasi/Refleksi*. Kegiatan kedua ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: Analisis berikutnya bahwa perencanaan pelatihan yang telah disiapkan sejak awal ternyata telah mempunyai kemajuan dibanding tahap pertama. apakah pada konten pelatihan, maupun juga pada proses atau instrumen pelatihan secara keseluruhan. Untuk itu penulis menyimpulkan ada dua hal penting yang telah berhasil diperbaiki dari ujicoba pertama yakni sebagai berikut: a. Desain pelatihan sebaiknya telah dimiliki atau dikuasai oleh instruktur sebelum masuk ke forum kegiatan pelatihan. Walaupun

demikian apresiasi, kreatifitas dari instruktur dalam mengembangkan pelatihan sesuai dengan keadaan, tuntutan dan kebutuhan di lapangan tetap diharapkan. b. Kesamaan persepsi para instruktur tentang pelatihan berbasis *cooperative learning* sudah mulai membaik. Kemampuan instruktur yang relatif mulai sama mengakibatkan kegiatan yang dilaksanakan di lapangan mulai berjalan secara efektif sebagaimana yang diinginkan.

Uji Coba Model Tahap Ketiga

1. *Perencanaan.* Dalam perencanaan implementasi tahap ketiga ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: *pertama*, dialog terbatas dengan pengurus Lembaga Pengelola Latihan dan instruktur tentang Latihan Kader I berbasis *cooperative learning* di HMI Cabang Medan. *Kedua*, Sesuai kesepakatan dengan para pengurus LPL dan instruktur yang akan dilibatkan dalam Latihan Kader I, maka yang akan dikembangkan dalam kegiatan LK I adalah pelatihan berbasis *cooperative learning* dengan catatan, para instruktur telah memiliki kewenangan untuk mengembangkan *cooprative learning* tanpa kehadiran penuh peneliti. *Ketiga*, pembentukan kelompok sasaran pertama yakni panitia pelaksana Latihan Kader I yang terdiri

dari tiga komponen utama yakni; pelaksana HMI Cabang Medan, LPL dan peserta dari berbagai komisiariat. *Keempat*, penetapan instruktur. Instruktur diminta konfirmasi tentang ketersediaan waktu dan tenaganya sesuai dengan porsi pelatihan yang akan dilakukan. Instruktur yang dilibatkan untuk kegiatan uji coba pertama ini ditetapkan melalui LPL HMI Cabang Medan, dalam bentuk tim instruktur yang terdiri atas; master of training, wakil master of training sebanyak 3 orang dan beberapa orang instruktur. *Kelima*, persiapan bahan belajar, media dan sumber pelatihan. Bahan ajar pelatihan, tool kit pelatihan semuanya disiapkan oleh peneliti, dan kemudian peserta hanya membawa sumber bacaan, Al Qur'an dan terjemahnya, serta peralatan pelatihan biasa.

2. *Pelaksanaan.* Pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh LPLK HMI Cabang Medan. Pelaksanaan LK. Untuk model ketiga ini diikuti oleh 38 peserta. Dalam uji coba keefektifan model pelatihan berbasis *cooperative learning* ini, penulis memperoleh respon dari tiga orang instruktur yang dipilih secara purposive sampling setelah diberikan model selama tiga kali, maka hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Tanggapan Instruktur/Nara Sumber Terhadap Model Ketiga

| No | Aspek yang dinilai | Skala Penilaian /tanggapan | | | | Jlh Skor | % |
|----|--|----------------------------|---|---|---|----------|-------|
| | | 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| 1 | Analisis kebutuhan peserta/ organisasi | - | 9 | - | - | 9 | 75,00 |
| 2 | Penetapan kompetensi pelatihan | - | 9 | - | - | 9 | 75,00 |
| 3 | Penetapan bahan bacaan/ajar | 4 | 3 | 2 | - | 9 | 75,00 |
| 4 | Penetapan strategi dan metode pelatihan | 8 | 3 | - | - | 11 | 91,67 |
| 5 | Pemilihan media dan sumber belajar | 8 | 3 | - | - | 11 | 91,67 |
| 6 | Pemilihan instruktur | - | 9 | - | - | 9 | 75,00 |
| 7 | Evaluasi hasil | - | 3 | 4 | - | 7 | 58,33 |
| 8 | Sesuai dengan kecenderungan dunia kemahasiswaan saat ini | 4 | 6 | - | - | 10 | 83,33 |
| | Nilai rata rata | | | | | | 78,13 |

Hasil tanggapan instruktur ini dilengkapi dengan deskripsi pendapat mereka tentang model desain. Tampak dalam tanggapan mereka menyatakan bahwa model yang dikembangkan ini sudah mendapatkan respon yang baik. Namun demikian masih terdapat beberapa catatan penting diantaranya adalah; penetapan kompetensi yang perlu lebihdiperinci lagi. Khususnya untuk kasus materi NDP yang tidak dapat dikembangkan dengan strategi *cooperative learning*, para instruktur menyadari hal tersebut. Satu sisi pengembangan strategi alternative memang perlu dikembangkan, namun pada sisi lain mereka terikat dengan kode etik keinstrukturan yang harus patuh pada rambu rambu kebijakan Pengurus Besar HMI.

Sementara itu pada target peserta untuk ujicoba target diberikan pada kelompok sasaran terakhir kegiatan ujicoba model. Peserta ini diberikan form penilaian adalah setelah mengikuti kegiatan LK.I yang terakhir atau putaran ketiga. Mereka hanya diminta untuk memberi

tanggapan dalam bentuk daftar ceklis, tetapi tidak diminta memberi respon secara kualitatif.

3. *Observasi*. Observasi dilakukan pada tiga tahapan utama dalam kegiatan pelatihan ini yakni pada saat persiapan kegiatan, pelaksanaan kegiatan dan akhir dari kegiatan. Namun untuk lebih fokusnya observasi maka kegiatan utama dan kegiatan penutup lebih banyak penulis observasi. Hasil observasi pada kegiatan pendahuluan tidak jauh berbeda dengan kegiatan pada tahap kedua, dimana peserta dan instruktur telah disetting untuk pelatihan berbasis *cooperative learning*. Hanya pada kegiatan ini peneliti mengurangi peran dalam kegiatan tersebut, peneliti seakan akan diluar dari kegiatan.
4. *Evaluasi/Refleksi*. Pada evaluasi ini peneliti juga melakukan diskusi terbatas kepada satu orang instruktur dan dua orang peserta yang telah lulus dalam mengikuti pelatihan tahap dua. Hasil diskusi ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Bahwa pelatihan yang dilakukan lebih

demokrasi dari LK I yang dilakukan pada model model sebelumnya sebagaimana informasi kakak senior. Jadi kurang menggigit. Analisis penulis menunjukkan bahwa mereka juga berdiskusi dengan senior mereka bahwa pada zaman dua tahun sebelumnya model pelatihan yang dilakukan di lingkungan HMI lebih kental dengan mengembangkan kemampuan orator, berdebat. Sementara pada pelatihan model *cooperative learning* ini kemampuan berdebat dikurangi.

Pengujian Keefektifan Model pada Target

1. Pembahasan Umum.

Sebuah model pelatihan layaknya dapat diterapkan pada pelatihan yang memiliki tujuan sama kapanpun dan dimanapun. Di lingkungan HMI pelatihan LK I dilaksanakan ditingkat kepengurusan Cabang, untuk itu diharapkan model pelatihan *cooperative learning* ini dapat diterapkan di kepengurusan Cabang seluruh Indonesia.

Potensi. HMI sebagai organisasi perkaderan, maka akan terus membutuhkan berbagai pemikiran, pengembangan serta pedoman yang dapat dijadikan modal utama untuk meneruskan perjuangan organisasinya.

Model Konseptual. Model konseptual ini mencoba memadukan antara model pembelajaran bagi pengembangan sumber daya manusia pada perilaku organisasi yang kemudian diramu dengan pendekatan *cooperative learning*. Terdapat empat alasan rasional sebagai berikut: a) Landasan Teologis, b) Landasan

Konstitusi. c) Landasan historis, d) Landasan Sosial Budaya.

Komponen model ini terdiri atas; Bagian Utama model terdiri atas; rasional, komponen model, asumsi model, pendekatan, indikator keberhasilan, prosedur penerapan, topik yang dimasukkan dalam sertifikat, serta alat dan bahan yang dibutuhkan untuk pelatihan. Kemudian bagian Inti, adalah bagian yang menjadi pendukung utama pelatihan yang terdiri atas; analisis kebutuhan pelatihan, penetapan kompetensi pelatihan, penetapan bahan ajar, pemilihan strategi dan metode, pemilihan media dan sumber, penetapan instruktur, evaluasi hasil dan proses. Dan akhirnya bagian Pelengkap yang terdiri atas: Rencana Sesi, Bahan Bacaan, Bahan Noncetak, Lembar Kerja dan Game.

Asumsi Model. Perubahan dan pembaharuan dalam pembelajaran adalah sebuah keharusan, karena dengan perubahan tersebut berbagai perangkat komponen pembelajaran dapat disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan pembelajaran termasuk pelatihan. Pilihan *cooperative learning* sebagai satu model yang ditawarkan dalam pelatihan perkaderan di lingkungan HMI Cabang Medan didasarkan pada beberapa asumsi sebagai berikut: 1) HMI telah memasuki usia 60 tahun dari sejak berdirinya 1947 sampai kini 2007 maka dimana pada awalnya jumlah mahasiswa yang hanya kurang dari 100 orang di Yogya dan sekitarnya, tetapi kini telah berkembang dengan jumlah lebih banyak. 2) HMI yang lahir di Yogyakarta, sejarah berdirinya mempunyai tiga setting sosial yang sangat penting yakni; kondisi

kelIndonesia, ke-Islaman dan Kemahasiswaan. 3) Berdirinya berbagai aktivitas organisasi kemahasiswaan, kepemudaan dan politik, menjadikan organisasi tersebut mencoba memberi tawaran yang bersifat praktis. Lembaga kemahasiswaan di kampus saat ini seakan kehilangan nilai-nilai dasar yang berdasarkan pada akar budaya bangsa seperti sifat gotong royong, kerjasama, silaturahmi atau tatap muka, penciptaan individu yang profesional dan lain sebagainya. 4) Berdasarkan beberapa asumsi di atas, pelatihan dengan pendekatan *cooperative learning* yang mengembangkan lima aspek utama yakni; tanggungjawab positif, tanggungjawab perseorangan, tatap muka, komunikasi antar anggota serta evaluasi proses kelompok adalah satu pilihan.

Pendekatan. Pendekatan yang digunakan dalam model pelatihan ini adalah pendekatan pengembangan model pelatihan *cooperative learning*. Pendekatan *cooperative learning* adalah satu bentuk kegiatan pembelajaran dengan memanfaatkan kerjasama dalam mencapai satu tujuan bersama.

Sebagai sebuah pelatihan maka model strategi *cooperative learning* akan dikembangkan pada metode pembelajaran dalam hal ini metode penyampaian materi, metode diskusi atau pendalaman materi serta metode metode pengiring seperti pada dinamika kelompok, game dan juga penugasan. Beberapa metode pembelajaran berbasis *cooperative learning* yang dijadikan pilihan adalah; Think Pair Share, Cooperative Integrated Reading and Composition dan jigsaw.

Indikator Keberhasilan. Pengembangan model pelatihan ini dianggap berhasil dengan kriteria terinci sebagai berikut: 1) Setelah dikembangkan dan diterapkan model pelatihan berbasis *cooperative learning* pada LK I maka peserta mencapai hasil dengan baik. Kemudian model divalidasi ahli dan dianggap layak untuk menjadi model pelatihan. 2) Setelah diterapkan model pelatihan berbasis *cooperative learning* pada LK I maka proses pelatihan yang dilaksanakan memiliki tingkat efektifitas dan efisiensi yang lebih baik secara kualitatif. Efektif dilihat dari penggunaan waktu yang lebih sedikit, dan efisien dilihat dari penggunaan biaya, tenaga yang digunakan. Pengukuran ini juga diminta dari ahli pelatihan.

Komponen Utama Model: Analisis Kebutuhan Pelatihan terdiri atas: Visi dan Misi Organisasi HMI. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sebagai organisasi kader mempunyai tujuan sebagaimana termaktub pada pasal 4 AD HMI maka tujuan HMI adalah "Terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan Islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhai Allah *Subhanahu Wata'ala*. Analisis Dunia Akademik. Regulasi pemerintah pada perguruan tinggi tampak pada adanya berbagai perubahan sebagaimana terlihat pada PP.No.60 Tahun 1999 tentang Sistem Pendidikan tinggi. Pada Pasal 2 disebutkan:

Tujuan pendidikan tinggi adalah: a. menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau memper-

kaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; b. mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Penyelenggaraan kegiatan untuk mencapai tujuan sebagai: mana dimaksud dalam ayat (1) berpedoman pada: a. tujuan pendidikan nasional; b. kaidah, moral dan etika ilmu pengetahuan; c. kepentingan masyarakat; serta d. memperhatikan minat, kemampuan dan prakarsa pribadi. Sementara itu pada Pasal 111: (1) Untuk melaksanakan peningkatan kepemimpinan, penalaran, minat, kegemaran dan kesejahteraan mahasiswa dalam kehidupan kemahasiswaan pada perguruan tinggi dibentuk organisasi kemahasiswaan. (2) Organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi diselenggarakan dari, oleh dan untuk mahasiswa.

Organisasi HMI sesuai dengan statusnya sebagai organisasi mahasiswa, maka yang menjadi sumber kader HMI adalah Perguruan Tinggi atau Institut lainnya yang sederajat seperti apa yang disyaratkan dalam AD/ART HMI. Guna mendapatkan input kader yang berkualitas maka pelaksanaan rekrutmen kader, perlu diorientasikan pada Perguruan Tinggi atau Lembaga pendidikan sederajat yang berkualitas, dengan memperhatikan kriteria-kriteria yang berkembang di masing-masing daerah.

Kualitas calon kader yang diprioritaskan ditentukan oleh kriteria-kriteria tertentu dengan memperhatikan integritas pribadi dan calon kader, potensi dasar akademik,

potensi berprestasi, potensi dasar kepemimpinan serta bersedia melakukan peningkatan kualitas individu secara terus menerus.

Penetapan Kompetensi Pelatihan Khusus untuk Latihan Kader I maka tujuan pelatihan secara umum adalah: "Terbinanya kader yang memiliki skill dan profesionalisme dalam bidang manajerial, keinstrukturan, keorganisasian, kepemimpinan dan kewirausahaan dan profesionalisme lainnya".

Penetapan Bahan Ajar

Dari analisis kompetensi yang diinginkan dalam pelatihan ini maka bahan ajar dikembangkan berdasarkan pada kebijakan HMI Cabang Medan adalah: Sejarah Perjuangan HMI, Konstitusi HMI, Mission HMI, Filsafat Ilmu, Nilai Dasar Perjuangan, Etika Islam, Rethorika, Keprotokoleran dan Metode Diskusi serta Organisasi dan Kepemimpinan Pemilihan Strategi/Metode

Pemilihan strategi dan metode untuk menjabarkan materi pembelajaran berbasis *cooperative learning* yang dijadikan pilihan adalah; TPS, CIRC dan jigsaw.

Pemilihan Sumber/Media

Sumber dan media adalah komponen yang sangat dipentingkan dalam pelaksanaan pelatihan kader I HMI Cabang Medan. Terlebih dalam hal mendukung strategi yang akan dikembangkan baik dalam ruangan maupun di luar ruangan dimana tujuannya adalah agar pencapaian kompetensi pelatihan dalam berjalan efektif dan efisien.

Penetapan Instruktur

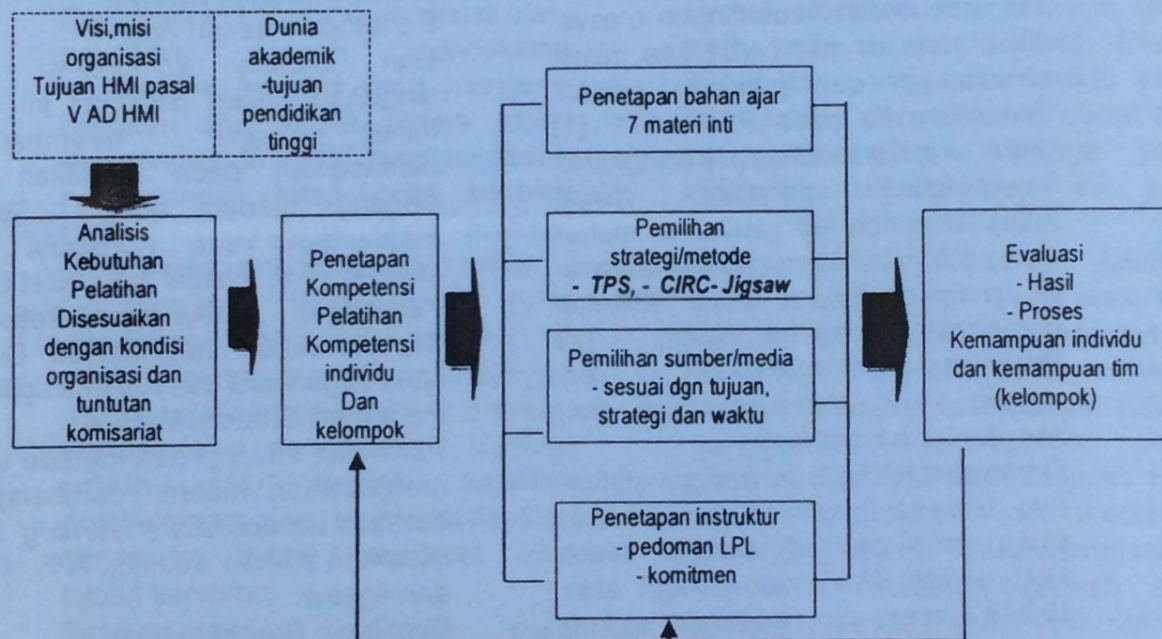
Instruktur adalah orang yang bertugas dan bertanggungjawab untuk mengelola pelatihan. Instruktur

ditetapkan dalam bentuk tim instruktur dengan susunan dipimpin seorang master of training, wakil master of training terdiri dari wakil master 1 wakil master 2 dan wakil master 3 serta instruktur.

Evaluasi Hasil dan Proses

Evaluasi adalah satu kegiatan untuk mengukur dan menilai tingkat keberhasilan atas perubahan yang terjadi baik pada peserta maupun kegiatan pelatihan yang dilakukan.

Visualisasi Model



Gambar 2

Pengembangan Model Desain Latihan Kader I HMI Cabang Medan Berbasis Cooperative learning

5. Pembahasan Khusus

HMI, LPL dan Perkaderan. Sebagai sebuah organisasi perkaderan HMI terus akan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, hal ini sesuai dengan tuntutan dari konstitusi HMI. Dalam satu kesempatan perang opini di Harian di Sumatera Utara dijelaskan bahwa:

tidak benar jika ada yang mengatakan bahwa perkaderan dan training-training di lingkungan HMI mengajarkan paham liberal-sekuler. Dalam training training atau pelatihan, HMI selalu mendidik dan memotivasi kadernya untuk berpikir kritis dan sistematis. Bukan berarti mengedepankan akal pikiran secara

bebas dan kebablasan, apalagi sampai kepada liberalisme. (Syamsir Pohan, 2007:13)

HMI dan kemahasiswaan. Tuntutan mahasiswa dalam studinya kini lebih diarahkan ada upaya penciptaan profesionalisme. Diakui bahwa organisasi ekstra memberikan satu sisi dari tuntutan tersebut. Namun demikian apabila HMI tidak merespon atau tidak mengadapatasi apa yang terjadi di lingkungan perguruan tinggi, maka HMI secara perlahan akan ditinggalkan oleh mahasiswa.

Ketika menjabat Menteri Agama RI Tarmizi Taher pernah mengungkapkan bahwa kualitas kader HMI kini menurun. Soal penilaian menurunnya mutu kader itu antara lain mesti dijawab pedoman perkaderan terbaru yang dihasilkan lokakarya HMI belakangan ini. Karena kiritik, saran dan masukan masyarakat akan mendasari bagaimana kita merumuskan pedoman perkaderan yang menghasilkan kader HMI yang bisa memenuhi harapan semua pihak (Independensia: 1997,46).

HMI dan ummat. HMI kini sedang mengalami perubahan besar, dalam hal ini: Ade Komarudin sepakat dengan pendapat bahwa sumber krisis kualitas HMI itu disebabkan karena kehilangan basis intelektualnya di kampus. Basis yang dijadikan sasaran oleh HMI untuk rekrutmen kader memang tidak memenuhi kualifikasi. Baik itu kualifikasi dari segi kualita intelketual, tradisi besrpikir analisis, dan mempunyai kepekaan sosal, kualitas ekonomi, politis, lingkungan dan seterusnya. Akhirnya output dari perkaderan yang dilakukan HMI secara hierarkis dan ketatpun

tidak memenuhi harapan yang diinginkan. (Agus Salim Sitompul, 2005: 73).

Keterbatasan Penelitian

Pertama, kondisi input pelatihan

Input peserta pelatihan kader ini adalah mahasiswa yang pada umumnya berada pada semester awal diperguruan tinggi. Latar belakang mahasiswa dari berbagai fakultas baik itu fakultas umum maupun fakultas keagamaan disatu sisi menjadi modal awal bagi pengembangan daya nalar pesertanya. Bagi mahasiswa dari fakultas umum mereka akan banyak belajar dari peserta dari fakultas keagamaan khususnya dari IAIN, begitu juga mereka yang berasal dari fakultas keagamaan mereka akan belajar banyak dari peserta yang berasal dari fakultas umum. Untuk itu presentase kelulusan pada setiap test masuk untuk menjadi peserta dalam pelatihan kader, keseimbangan latar belakang ini 'juga menjadi pertimbangan bagi para instruktur.

Kedua, sumber belajar

Pelatihan kader di lingkungan HMI diakui masih lebih banyak memanfaatkan kemampuan nara-sumber dan instruktur. Sumber belajar lain baik itu latar, benda maupun tempat belum banyak digali. Disisi lain perkaderan di lingkungan HMI masih lebih banyak dilakukan di dalam ruangan (*in door*), sebagian kecil saja yang dilakukan diluar ruangan (*out door*).

Ketiga, setting atau waktu

Pelatihan di lingkungan HMI Cabang Medan selama ini menggunakan sistem *camp*, atau dipondokkan dengan demikian kegiatan yang berangkai antara pagi, siang, sore

dan malam hari menjadi satu kesatuan. Waktu yang disediakan selama satu minggu telah dimodifikasi menjadi empat hari empat malam namun tetap menggunakan sistem *camp*.

Keempat, Fokus Penelitian

Penelitian tentang model desain pelatihan ini berfokus pada strategi penyampaian materi dengan berbasis *cooperative learning*. Tentu banyak hal lain yang dapat dikembangkan, khususnya tentang evaluasi pelatihan.

Kelima, tantangan dari luar

PENUTUP

Kesimpulan

Pertama, secara organisatoris para instruktur di lingkungan HMI Cabang Medan telah melakukan kegiatan pelatihan. Model pelatihan yang selama ini dilakukan dan dikembangkan masih lebih bernuansa menggunakan metode debat. Materi pelatihan lebih banyak merujuk pada pedoman yang dikembangkan oleh LPL Pengurus Besar. Kegiatan pelatihan selama ini menggunakan waktu 7x24 jam dilaksanakan secara terus menerus.

Kedua, para instruktur di lingkungan HMI Cabang Medan, begitu juga dengan LPL serta organisasi HMI adalah potensi sumber daya manusia yang menjadi bagian penting dari anak bangsa Indonesia. Artinya pembinaan, pengembangan, pendidikan, pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia telah dilakukan oleh masyarakat yang menjadi bagian dari mitra pemerintah.

Ketiga, model konseptual yang telah dirumuskan divalidasi secara deskriptif terhadap ahli, para instruktur dan kelompok terbatas yakni peserta pelatihan. Validasi dari para ahli

dilakukan dengan memberikan model dan mendiskusikan berbagai hal terkait dengan kegiatan pelatihan, baik ahli dari perguruan tinggi, ahli materi dan ahli pelatihan begitu juga dengan para instruktur.

Keempat, penilaian yang dilakukan baik secara deskriptif melalui pengamatan dan wawancara. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kemampuan peserta training LK.I di lingkungan HMI Cabang Medan terbukti dari semakin membaiknya perencanaan, pengelolaan, evaluasi dari kegiatan training.

Implikasi

Pertama, Himpunan Mahasiswa Islam sebagai organisasi kader memiliki potensi yang sangat besar bagi upaya pembinaan generasi muda Islam khususnya di kalangan mahasiswa. Namun kegiatan pelatihan perlu terus dibanahi dan ditingkatkan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, sehingga para aktivis HMI di masa depan dapat menjadi bagian dari masa depan bangsa yang baik.

Kedua, pengembangan model desain pelatihan berbasis *cooperative learning* pada LK I HMI Cabang Medan dapat dijadikan bentuk pembinaan yang efektif dan efisien. Model ini secara praktis mudah dilakukan dan dapat diterapkan bagi siapa saja instruktur atau pengelola yang memiliki komitmen terhadap upaya peningkatan kualitas dan profesionalitas dari kegiatan pelatihan di lingkungan HMI baik di tingkat Cabang Medan maupun pada Pengurus Besar HMI di Jakarta.

Ketiga, pengembangan model pelatihan LK I di lingkungan HMI adalah dengan menggunakan pendekatan dan

strategi *cooperative learning* untuk menyampaikan materi. Kesiapan para instruktur, bahan bahan pelatihan yang terdiri atas; skenario pelatihan, lembar kerja, game, bahan atau materi serta sistem evaluasi dapat dikemas dalam satu buah model pelatihan yang berkelanjutan.

Rekomendasi

Pertama, Rekomendasi untuk Penerapan Model Temuan. Model pelatihan berbasis *cooperative learning* terbukti efektif untuk kegiatan latihan kader di lingkungan HMI Cabang Medan. Pelatihan dengan pendekatan *cooperative learning* dapat dikembangkan lebih jauh untuk model

model pelatihan lainnya, sesuai dengan analisis kebutuhan dari satu organisasi. Kelengkapan dari perangkat pelatihan, dan kesiapan para instruktur untuk menerapkannya akan menjadi kekuatan dari pelatihan kader khususnya bagi mahasiswa.

Kedua, Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan dan Pengembangan. Berkenaan dengan subyek penelitian, dapat dilakukan dengan perluasan lebih jauh seperti dalam konteks pengembabangan model pelatihan berbasis *cooperative learning* baik pada LK.II LK.III dan training lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Gafar, Irvan, Pengembangan Paket Pembelajaran Mata Kuliah Perancangan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di STAIN Datokarama Palu, Tesis, Malang, UNM, 2002.
- Abdillah, Masykuri, Pluralisme dan Toleransi dalam *Demokratisasi dan Otonomi*, Jakarta: Kompas, 2001.
- Agustian, Murniati, Pengembangan Model Pelatihan Peran Laki-laki dalam Kesehatan Reproduksi Keluarga, Tesis, Jakarta: UNJ, 2002.
- Atmodiwirjo, Soebagio, *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya, 2002.
- Bader, Gloria E, dan Audry E. Bloom, *Mengukur Prestasi Tim*, Jakarta: PPM, 1988. (terj. Martinia Indriadi).
- Bandura, A, *Social Learning Theory*: <http://fates.cns.muskingum.edu/~psych/psycweb/history/bandura.htm>
- Chang, Richard Y, *Membangun Tim Dinamis*, Jakarta: PPM, 2002, (terj. Ramelan).
- Cruickshank Donald R, et all, *The Act Teaching*, Boston: McGraw-Hill, 2006.
- Davis, Eddie, *The Training Managers: A Handbook*, Jakarta: Gramedia, 2005.
- Davis James R & Davis Adelaide B, *Effective Training Strategies*, San Fransisco: Berret-Koehler Publishers Inc, 1998.
- Departemen P dan K RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1999.
- Dick Water, Carey Lou, *The Systematic Design of Instruction*, New York: Harper Collins, 1996.
- E. Bell Gredler, *Belajar dan Membelajarkan*, Jakarta: Rajawali, 1994, (terj. Munandir).
- Gagne, M. Robert, *Kondisi Belajar dan Teori Pembelajaran*, (terj. Munandir), Jakarta: PAU-UT, 1987.
- Gall, Meredith D, Joyce P. Gall, Walter R. Bor, *Educational Research: An Introduction*, New York: Logman Inc, 2003.
- Gredler, Margaret E. Bell, *Learning and Instruction*, New York: Macmillan Publishing Company, 1995.
- Griffin, Ricky W, *Organizational Behavior*, Boston: Houghton Mifflin Company, 1986.
- Handoko T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1994.
- Idris, Amanizar Z, *Kajian Diklat Industri Kerajinan*, Disertasi, Jakarta, UNJ, 2002.

- Independensia*, Kongres Setengah Abad, No. 02. Th. III/1997.
- Independensia*, Revitalisasi Pengkaderan, No. 04, November 2006.
- Pine, J.P & H. J. Peter, *Educational Policy and Leadership: Adult Characteristic & Learning Theory* (Paper Fall Quarter), 1987.
- Karim, M. Rusli, *HMI-MPO dalam Kemelut Kodernisasi Politik di Indonesia*, Bandung: Mizan, 1997.
- Kaye Thorne, *Peran Pelatih dalam Perubahan Manusia dan Organisasi*, Jakarta: Gramedia: 2005.
- Kemp, JE, *The Instructional Design Process*, New York: Harper & Row, 1985.
- Krowhnert, Gary, *Basic Training for Trainers*, New York: McGraw-Hill, 1996.
- Lie, Anita, *Cooperative Learning*, Jakarta: Grasindo, 2004.
- M. David, Marrill (2002). *Second Generation Instructional Design*. Available: <http://www.id2.usu.edu/id2/index.htm>
- Malcom S, Knowles, *The Adult Learner: a Neglected Species Houston*; Gulf Publishing Company, 1986.
- Miarso, Yusufhadi, *Definisi Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Rajawali, 1986.
- Miarso, Yusufhadi, *Survey Model Pengembangan Instruksional*, Jakarta: Depdikbud, Dikti, 1987.
- microsoft@ Encarta® 2006. © 1993-2005 Microsoft Corporation. All Rights reserved.
- Nedler, Leonard, *Designing Training Programs*, California: Addison: Wesley, 1982.
- Pengurus Besar HMI, *Draft Kongres XXIV*, Jakarta: PB HMI, 2003.
- Pengurus Cabang HMI, *Laporan Pertanggungjawaban Pengurus HMI Cabang Medan Periode 2005-2006*, Medan: HMI Cabang Medan, 2007.
- Philip H, Coombs, *New Paths to Learning For Rural Children and Youth USA*; Omtermatopma; Council for Educational Development, 1973.
- Piskurich, George M, *Rapid Instructional Design*, San Francisco: Josse Bass Preiffer, 2000.
- Piskurich, George M, et all, (eds), *The ASTD Handbook of Training Design and Delivery*, New York: McGraw-Hill, 2000.
- Pohan, Syamsir, *HMI Bukan Liberal, Tapi Ideal*, (Tanggapan Atas Perdebatan Antara Azhari

- Akmal Tarigan dan H. Muhammad Hendra Hidayat), *Harian Waspada*, Medan, 2007.
- Rae, Leslie, *Cara Terbaik Mengevaluasi Pendidikan dan Latihan*, Jakarta: Gramedia: 2005.
- Rae, Leslie, *Melibatkan Pembelajar secara Aktif dalam Pendidikan dan Latihan*, Jakarta: Gramedia, 2005.
- Rae, Leslie, *Perencanaan Efektif*, Jakarta: Gramedia: 2005 (terj. Fiyanti Osman).
- Reigekuth, Charles M (ed), *Instructional-Design Theories and Models: An Overview of Their Current Status*, New Jersey Lowrence Erlbaum Associates, 1983.
- Robbin, Stephen P, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prenhallindo, 1996. (terj. Hadyana Pujaatmaka).
- Robbin, Stephen P, *Teori Organisasi*, Jakarta: Arcan, 1994, (terj. Jusuf Udaya).
- Romiszowski AJ, (ed) *The Systems Approach to Education and Training*, London: Kogan Page, 1977.
- Santosa, Siamet, *Dinamika Kelompok*, Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Satmoko dan Soejitno Irmim, *Mendesain Strategi Pelatihan Karyawan*, Jakarta: Seyma Media, 2004.
- Senge, Peter et all, *Schools That Learn*, (London: Nicholas Breakey Publishing, 2000.
- Siagian, SP, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1987.
- Sitompul, Agussalim, *44 Indikator Kemunduran HMI: Suatu Kritik dan Koreksi untuk Kebangkitan Kembali HMI*, Jakarta: Misaka Galiza, 2005.
- Sitompul, Agussalim, *Menyatu dengan Ummat Menyatu dengan Bangsa*, Jakarta: Logos, 2002.
- Salvin, Robert E, *Cooperative Learning*, Massachusetts: Allyn & Bacon, 1995.
- Soekamto, Toeti, *Perancangan dan Pengembangan Sistem Instruksional*, Jakarta: Intermedia, 1993.
- Stoner James A. F dan R. Edward Freeman, *Management*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall International, Inc, 1989.
- Sudirdjo, Sudarsono dan Eveline Siregar, *Media Pembelajaran Sebagai Pilihan dalam Strategi Pembelajaran, dalam Mozaik Teknologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana dan UNJ, 2004.
- Sujak, Abi, *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rajawali, 1990.

Suparman, Atwi, *Desain Instruksional*, Jakarta: Dirjen Dikti, 1997.

Globalisasi, Jakarta: Grasindo, 1997.

Suryana, Agus, *Kiat dan Teknik Evaluasi Pelatihan*, Jakarta: Progres, 2004.

Wahid, Salahuddin, Keindonesiaan dan Keislaman, *Republika*, Jum'at, 27 Juni 2008.

Thahan, Musthafa Muhammad, *Risalah Pergerakan Pemuda Islam*, Jakarta: Visi, 2002. (terj. Ahmad Sahal).

Wether William B, JR & Davis Keith, *Human Resources and Personel Manajement*, United States of America: McGraw-Hill, Inc, 1996.

Tilaar, H.A.R, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era*

RIWAYAT HIDUP SINGKAT



MARDIANTO, Dilahirkan di Pondok Perkebunan Kelapa Sawit Kabupaten Asahan Sumatera Utara pada tanggal 12 Desember 1967, adalah putra pertama dari pasangan H.Mujiono dan Hj.Tunam. Tahun 1980 menyelesaikan pendidikan SDN di Asahan. Tahun 1990 menyelesaikan S1 FT.IAIN Sumatera Utara di Medan. Tahun 2000 menyelesaikan S2 pada Program Studi Teknologi Pendidikan di PPs. UNP Padang. Tahun 2002 menjadi mahasiswa S3 program studi Teknologi Pendidikan PPs.UNJ di Jakarta. Sejak Tahun 1993 menjadi Dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara mengasuh Mata kuliah Psikologi Pendidikan dan Strategi Pembelajaran.

Tahun 1986 s/d 1992 pernah menjadi pengurus HMI dari tingkat Komisariat sampai Pengurus Badan Koordinasi Sumatera Utara. Menjabat sebagai Ketua LDMI serta Ketua LPL. Dan Menyelesaikan seluruh jenjang training dari LK.I,II,III, Senior Cross, serta Up Grading Instruktur NIK.

Tahun 2006-2010 menjadi Konsultan USAID-DBE2, tahun 2005-2010 juga dipercaya menjadi Konsultan bidang Penelitian, Pengembangan dan Pelatihan pada CV.Widya Puspita.

Tahun 2008-2013 dipercaya dalam kepengurusan IPTPI Sumatera Utara. Karya yang telah dipublikasikan a. buku: (1) Psikologi Belajar Pendidikan Agama Islam 2001, (2) Pesantren Kilat 2005, (3) Pembelajaran Tematik 2007, dan (4) Psikologi Pendidikan 2009. b. Film Pembelajaran: (1) Pembelajaran Tematik 2009, (2) Menyayangi Sesama 2010 (Produksi USAID)

Menikah dengan Amini, M.Pd tahun 1995 dikarunai lima orang anak; Elda (15), Tiara (12), Nadila (10) dan Muhammad Rasya (3) Habibi (1).